

DOM ZDRAVLJA ZAGREB – ZAPAD
Prilaz baruna Filipovića 11
10 000 ZAGREB

**PRAVILNIK O RADU DOMA
ZDRAVLJA ZAGREB - ZAPAD**

Zagreb, 28. studeni 2025. godine

SADRŽAJ:

I. OPĆE ODREDBE

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu
3. Probni rad
4. Ugovor o radu

IV. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

V. RADNO VRIJEME

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmori – dnevni i tjedni
2. Godišnji odmor
3. Dopusti

VII. ZAŠTITA ZDRAVLJA, SIGURNOST NA RADU I ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

XI. NAKNADA ŠTETE

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu
3. Postupak prije otkazivanja
4. Postupak prije otkazivanja
5. Oblik i obrazloženje otkaza
6. Otkazni rok
7. Otpremnina

XIII. POVREDE OBVEZA IZ RADNIH ODNOSA I MJERE POSLODAVCA

1. Povrede obveza iz radnih obveza
 - 1.1. Povrede radne obveze
 - 1.2. Teže povrede radne obveze
2. Mjere poslodavca

3. Utvrđivanje odgovornosti i postupak primjene mjera
4. Odnos prema imovini

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

XVI. POSLOVNA I PROFESIONALNA TAJNA

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022 i 64/23), te odredaba članka 26. i 50. Statuta Doma zdravlja Zagreb - Zapad, nakon prethodnog savjetovanja s predstavnicima sindikata koji imaju ovlasti Radničkog vijeća, Upravno vijeće Doma zdravlja Zagreb - Zapad na 3. redovnoj sjednici održanoj dana 19. prosinca 2025. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU DOMA ZDRAVLJA ZAGREB - ZAPAD

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze između radnika i Doma zdravlja Zagreb - Zapad kao poslodavca.

„Poslodavac” u smislu odredaba ovog Pravilnika je Dom zdravlja Zagreb - Zapad.

„Radnik” u smislu odredaba ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Pravilnikom se uređuju postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa, radno vrijeme, trajanje godišnjeg odmora i dopusta, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, određivanje plaće, naknade plaće i drugih materijalnih prava radnika, naknada štete, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, čuvanje poslovne tajne i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na rukovodeće osobe i sve ostale radnike koji su sklopili s poslodavcem ugovore o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom i koji rad obavljaju u sjedištu poslodavca i na drugom mjestu koje odredi poslodavac te na radnike koji s poslodavcem kao matičnim poslodavcem sklope ugovor o dodatnom radu.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji obuhvaćaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Organizacija rada i sistematizacija poslova odnosno radnih mjesta uređuje se posebnim pravilnikom.

Pravilnik iz stavka 1. ovog članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnov je za utvrđivanje ugovornih odredbi ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, važećeg Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, važećeg Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja i ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom Radničkog

vijeća i poslodavca, Kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu između poslodavca i radnika (u daljnjem tekstu: ugovor o radu) upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti, važećeg Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama, Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 4.

Svaki radnik poslodavca obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati savjesno, stručno i zakonito, sukladno pravilima struke i prema uputama poslodavca ili osobe ovlaštene od poslodavca u skladu s prirodom i vrstom rada.

Svaki radnik je dužan usavršavati svoje znanje i vještinu, štititi poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada, a poslodavac je obavezan radniku za obavljani rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obaveza sve dok ponašanje radnika i njegov uspjeh na radu ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca.

Članak 5.

Prije stupanja na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika, organizacijom rada i pravima iz područja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE TE POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 6.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 7.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po nekoj diskriminacijskoj osnovi sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Diskriminacija predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim ponašanjem koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminacija predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika ili osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 8.

Poslodavac je dužan štititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla na način da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze, zbog čega će poslodavac, u odnosu na radnike za koje se utvrdi da su tako postupali prema radniku koji je podnio pritužbu, ali i u svim drugim slučajevima za koje se nesporno utvrdi takvo ponašanje, poduzeti zakonom propisane mjere, s mogućnosti izvanrednoga otkaza ugovora o radu.

Članak 9.

Radnik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac će posebnom odlukom, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba za koje predlaže imenovanje, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osobe iz prethodnog stavka dužne su najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe poslodavac ili osobe iz stavka 2. ovoga članka, ukoliko smatraju da je to potrebno, mogu ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuje osoba iz stavka 2. ovog članka i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku (punomoćnik radnika, član Radničkog vijeća ili drugi).

Sve osobe koje rade kod poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s osobom iz stavka 2. ovog članka, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Onemogućavanje osobe iz stavka 2. ovog članka u provođenju postupka u vezi s pritužbom predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Članak 10.

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijeti pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osoba koja uznemirava upozorit će se na posljedice svog postupka.

Članak 11.

Ako poslodavac ili po njemu ovlaštena osoba ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primiti pritužbe, za taj slučaj poslodavac će imenovati odmah po primitku pritužbe drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema odredbama ovog Pravilnika.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 3. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 12.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se tajnim i za njihovu je tajnost odgovorna osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi radnika koja je rješavala konkretnu pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka postupka rješavanja pritužbe i to konstatirano u zapisniku o rješavanju pritužbe.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Radni odnos zasniva se u pravilu na temelju javnog natječaja radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima.

Raspisivanje javnog natječaja nije potrebno u slučaju kada radnik prelazi iz jedne zdravstvene ustanove ili HZZO-a u drugu zdravstvenu ustanovu ili HZZO na odgovarajuće poslove.

Za prelazak radnika potrebna je pisana suglasnost radnika te suglasnost jednog i drugog poslodavca.

Raspisivanje javnog natječaja nije potrebno niti u drugim slučajevima propisanim Zakonom o radu, važećim Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama te važećim Kolektivnim ugovorom za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja.

Članak 14.

Radni odnos može zasnovati svaka osoba koja pored općih uvjeta ispunjava i posebne uvjete.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na određenom radnom mjestu (stručna sprema, radno iskustvo, posebna znanja, sposobnosti i ispiti, posebna zdravstvena sposobnost i dr.) utvrđuju se Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslodavca.

Prilikom utvrđivanja potrebe za zasnivanje radnog odnosa, ravnatelj može utvrditi i dodatne uvjete kojima treba udovoljavati radnik da bi mogao obavljati poslove radnog mjesta, ako ocijeni da su oni bitni za uspješno obavljanje poslova radnog mjesta, a nisu utvrđeni Pravilnikom iz stavka 2. ovog članka.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, zdravstvene radnike te radnike koji podliježu obveznom zdravstvenom nadzoru prema Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti upućuje se na obvezan liječnički pregled čiji trošak snosi poslodavac.

Članak 15.

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se ispravama koje je budući radnik dužan priložiti prigodom podnošenja ponude za zasnivanje radnog odnosa.

Nepravodobno dostavljene ponude, kao i ponude kojima ne budu priložene tražene isprave, neće se razmatrati.

Članak 16.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora i potpisale ugovor.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o svim radnicima koji su kod njega zaposleni i radnom vremenu radnika, sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za rad.

Članak 17.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je

- ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
 8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka I. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka I. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Ugovor o radu u ime poslodavca sklapa ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Članak 18.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu sadrži sve odredbe iz članka 17. ovoga Pravilnika.

Članak 19.

Osim odredaba iz članka 17. ovoga Pravilnika, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi ravnatelj.

Članak 20.

Radnik je obavezan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, navedeno

predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa uslijed koje poslodavac može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 21.

Prilikom stupanja na rad, radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadaćama određenog radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, uvjetima rada, pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštite na radu.

Članak 22.

U slučaju izvanrednih okolnosti koje nastanu tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je obavezan prihvatiti privremeno obavljanje poslova koje inače prema ugovoru o radu nije dužan raditi uz odgovarajuću naknadu.

Pod izvanrednim okolnostima u smislu stavka I. ovog članka smatra se: viša sila, izvanredno povećanje opsega rada koje se nije moglo predvidjeti, iznenadna potreba zamjene nekog od radnika i drugi slučajevi prijeko potrebe, s time da potrebu obavljanja poslova za svaki pojedini slučaj utvrđuje ravnatelj poslodavca ili od njega ovlašteni radnik, a privremeno obavljanje poslova ne može biti duže od trajanja izvanrednih okolnosti, a u skladu sa Zakonom o radu.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 23.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest godina, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

U postupku odabira i procjene radnika, ako ravnatelj ocijeni potrebnim, obavlja se prethodno provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika za obavljanje poslova određenog radnog mjesta.

Provjeru sposobnosti radnika provodi povjerenstvo koje imenuje ravnatelj poslodavca ili od njega ovlašteni radnik poslodavca.

Članak 24.

Prethodno provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način ovisno o vrsti poslova koje radnik treba obavljati na radnom mjestu.

Na temelju prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti, ravnatelj poslodavca donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Članak 25.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa utvrđeni su posebnim zakonom, Kolektivnim

ugovorom, Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i drugim aktima poslodavca.

Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava posebne uvjete iz st. I. ovoga članka.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za obavljanje ugovornih poslova može zatražiti ovlaštena osoba poslodavca uvijek kad to ocjeni neophodnim te je radnik obavezan na zahtjev poslodavca pribaviti dokaz o zdravstvenoj sposobnosti.

Članak 26.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj bitnoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovornih obveza dolazi u dodir.

Skrivanje podataka o bolesti ili okolnosti iz st. I. ovog članka od strane radnika ima za posljedicu ništavost sklopljenog ugovora o radu odnosno predstavlja razlog za naknadu štete poslodavcu.

Prije stupanja na rad nadležna služba omogućit će radniku da se upozna s općim aktima poslodavca kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa i s ugovorom.

Članak 27.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka I. ovog članka ne mora se odgovoriti.

3. Probni rad

Članak 28.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Iznimno, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima u slučaju otkazivanja s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Trajanje probnog rada određuje se Ugovorom o radu s time da se za radna mjesta:

- I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završeni preddiplomski i diplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij (specijalistički diplomski stručni studij) ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, probni rad može ugovoriti najduže 6 mjeseci
- II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni i veleučilišni stručni studij, probni rad može ugovoriti najduže 3 mjeseca
- III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje probni rad može ugovoriti najduže 2 mjeseca
- IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola probni rad može

ugovoriti najduže mjesec dana.

Razdoblje u kojem je određen probni rad traje duže od razdoblja navedenog u stavku 2. ovog članka ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, trajanje probnog rada produžuje se razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci u slučaju iz stavka 2. točka 1., od tri mjeseca u slučaju iz stavka 2. točka 2., od dva mjeseca iz stavka 2. točka 3. te mjesec dana u slučaju iz stavka 2. točka 4.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, uz otkazni rok od tjedan dana.

Ako se radniku ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog roka, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok te pravo na otpremninu.

Članak 29.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti, a ocjenu njegovog probnog rada donosi neposredni voditelj, odnosno druga osoba koju odredi ravnatelj, najkasnije pet dana prije isteka probnog rada.

Elementi za ocjenjivanje probnog rada su: stručno znanje, kvaliteta rada, zalaganje na radu, radna disciplina, odnos prema suradnicima.

Ocjena se donosi kao "zadovoljio na probnom radu" ili "nije zadovoljio na probnom radu".

4. Ugovor o radu

Članak 30.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme, osim slučajeva kad je to Zakonom o radu uređeno na drugi način.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način utvrđen ugovorom o radu ili Zakonom o radu.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 31.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 3. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno ispunjenjem uvjeta zbog kojeg je sklopljen, a može se i redovito otkazati prije isteka tog roka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine iz stavka 3. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev kao iz stavka 10. ovog članka, Poslodavac, ako je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 32.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjiva i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Članak 33.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 17. ovoga Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu,

2. načinu evidentiranja radnog vremena,
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim,
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovorena povoljnije,
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod poslodavca,
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu sklopljenu pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 17. ovoga Pravilnika,
2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad,
3. podatke iz stavka I. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.

Odredbe ovoga Pravilnika o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno ovim Pravilnikom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Članak 34.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Prilikom približeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 33. stavka 1. točke 4. ovoga Pravilnika u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 35.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

IV. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 36.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, sukladno mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada obrazovati se, osposobljavati i usavršavati.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Članak 37.

Pripravnicima se smatraju osobe koje se prvi put zapošljavaju radi osposobljavanja za samostalan rad

u zanimanju za koje su se školovale.

Članak 38.

Provođenje pripravničkog staža zdravstvenih radnika, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i način polaganja državnog ili stručnog ispita obavlja se prema odredbama pravilnika koje donosi ministar nadležan za zdravstvo.

Članak 39.

Zdravstveni radnici pripravnici provode pripravnički staž ili njegov dio zasnivanjem radnog odnosa na određeno vrijeme dok traje pripravnički staž ili bez zasnivanja radnog odnosa ili na drugi propisani način.

S pripravnicima koji provode pripravnički staž zasnivanjem radnog odnosa sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme ili ugovor temeljem korištenja neke od mjera aktivne politike zapošljavanja.

Članak 40.

Broj pripravničkih mjesta na kojima će zdravstveni radnici određenog usmjerenja provoditi pripravnički staž zasnivanjem radnog odnosa na određeno vrijeme utvrđuje se ovisno od broja zaposlenih zdravstvenih radnika pojedinog usmjerenja sukladno propisima o kriterijima za primanje na pripravnički staž zdravstvenih djelatnika.

Članak 41.

Za pripravnike koji nisu zdravstveni radnici, a osposobljavaju se za određene poslove odnosno radno mjesto, ako zakonom nije drugačije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme, i to:

- za radna mjesta I. vrste	12 mjeseci,
- za radna mjesta II. vrste	6 mjeseci,
- za radna mjesta III. vrste	3 mjeseca.

S pripravnicima iz stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 42.

Pripravniku se mora odrediti stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.

Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust utvrđen Kolektivnim ugovorom.

V. RADNO VRIJEME

Članak 43.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Svaki radnik mora poštovati raspored, početak i završetak radnog vremena koje svojom odlukom i pravilnikom određuje poslodavac u skladu s propisom HZZO-a.

Napuštanje radnog prostora tijekom radnog vremena dopušteno je samo uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

Članak. 44.

Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.

Radnik u zdravstvenoj ustanovi ne smije napustiti mjesto rada dok ga ne zamijeni drugi radnik, iako je njegovo radno vrijeme proteklo, ako bi time bila dovedena u pitanje sigurnost pružanja zdravstvene zaštite.

Članak 45.

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Pravo na odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, trajanje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju isto kao i radnici s punim radnim vremenom.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika sukladno članku 46. i 47. Pravilnika.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 6. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Izuzetak od gore navedenih stavaka su radnici koji imaju sklopljene ugovore o radu i s visokoškolskim ustanovama zdravstvenog usmjerenja u kumulativnom radnom vremenu.

Članak 46.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca kao matičnog poslodavca, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod Poslodavca i drugih matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Poslodavac, kao matični poslodavac, može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s Poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu i ovog Pravilnika kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja, a ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) koji kod Poslodavca radi u dodatnom radu utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s Poslodavcem.

Članak 47.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme, a njime se ne smije ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je dozvoljen Zakonom o radu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu, a radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je dozvoljen Zakonom o radu. U navedena razdoblja od četiri, odnosno šest mjeseci ne uračunavaju se razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Članak 48.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka su poslovi:

- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja,
 - intravenozna aplikacija citostatika,
- pod uvjetom da se obavljaju 2/3 radnog vremena.

Za poslove iz stavka 1. ovoga članka određuje se opseg skraćenog radnog vremena na 35 sati tjedno.

Za vrijeme rada sa skraćenim radnim vremenom prava radnika uređuju se sukladno važećim zakonima i općim propisima.

Članak 49.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osme godine života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje ukupnog broja sati i slobodnih dana), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Slobodne dane iz stavka 9. ovog članka Radnik može iskoristiti u roku od 6 mjeseci od dana stjecanja prava na slobodni dan.

Na ostala pitanja prekovremenog rada primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o zdravstvenoj zaštiti i Kolektivnih ugovora.

Članak 50.

Radi trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima, ravnatelj odlučuje o:

- radnom vremenu u pojedinim organizacijskim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

U slučaju rada u smjenama obavezno se osigurava periodična izmjena smjena.

Članak 51.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog pružanja zdravstvene zaštite građanima u Domu zdravlja se može uvesti rad u dežurstvu, koji je poseban uvjet rada.

Ravnatelj utvrđuje raspored dežurstva, u pravilu, za razdoblje od tri mjeseca.

Članak 52.

Za svakog radnika vodi se pisana evidencija radnog vremena.

Za evidenciju radnog vremena radnika odgovoran je voditelj organizacijske jedinice, koji je dužan na kraju svakoga mjeseca evidenciju radnog vremena dostaviti nadležnoj službi.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Odmori - dnevni i tjedni

Članak 53.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku u tijeku rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Članak 54.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Iznimno, u primarnoj zdravstvenoj zaštiti odmor između dva uzastopna radna dana može iznositi manje od 12 sati, ali ne manje od 10 sati.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne intervencije.

Članak 55.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Ako se tjedni odmor, radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci poslodavca.

Radniku se mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

2. Godišnji odmor

Članak 56.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

Članak 57.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 56. stavkom 2. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članaka 54. i 57. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 56. i 59. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 58.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 59.

Trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

1. S obzirom na duljinu radnog staža:

od 5 – 10 godina 2 radna dana
od 10 – 15 godina 3 radna dana
od 15 – 20 godina 4 radna dana
od 20 – 25 godina 5 radnih dana
od 25 – 30 godina 6 radnih dana
od 30 – 35 godina 7 radnih dana
preko 35 godina 8 radnih dana

2. Prema složenosti poslova:

- poslovi zdravstvenog radnika specijalista – 5 radnih dana
- poslovi VSS, odnosno završenim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem (specijalistički diplomski stručni studij) ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem – 4 radna dana
- poslovi VŠS, odnosno završenim stručnim studijem ili završenim preddiplomskim sveučilišnim i veleučilišnim stručnim studijem - 3 radna dana
- poslovi SSS, VKV, KV - 2 radna dana
- ostali poslovi - 1 radni dan

3. Prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju 4 radna dana
- osobi s invaliditetom i radniku sa 70% i više tjelesnog oštećenja 3 radna dana
- sudioniku Domovinskog rata 1 radni dan

4. Prema uvjetima rada

- rad u smjenama – 2 radna dana
- rad u turnusu - 2 radna dana
- rad s pripravnošću ili dežurstvom - 2 radna dana
- rad na terenu s najmanje 2/3 radnog vremena - 2 radna dana
- rad uz specifično otežane uvjete rada određene pravilnikom HZZO-a, uz suglasnost Sindikata - 2 radna dana

5. Prema posebnim uvjetima rada, s najmanje 2/3 radnog vremena

- na patologiji i citologiji – 5 radnih dana
- s otvorenim izvorima ionizirajućeg zračenja – 5 radnih dana
- intravenoznoj aplikaciji citostatika – 5 radnih dana
- na radiološko-dijagnostičkim i terapijskim postupcima – 5 radnih dana

Smatra se da je radnik navršio određeni broj godina radnog staža prema točki 1. prethodnog stavka ovog članka ako ih navršava do kraja kalendarske godine u kojoj koristi godišnji odmor.

Članak 60.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od 20, te više od 30 radnih dana za svaku kalendarsku godinu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radniku koji radi na poslovima iz članka 59. stavka 1. točka 5. ovog Pravilnika, slijepom radniku i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 61.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

Članak 62.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, kojeg donosi ravnatelj poslodavca za svaku organizacijsku jedinicu najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Prije donošenja plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj će na temelju pisanih pojedinačnih zahtjeva radnika odobravati korištenje godišnjeg odmora kada to organizacija rada dopušta.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se polazeći od potreba organizacije rada, vodeći pri tome računa o potrebama i željama radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj poslodavca nakon prethodnog savjetovanja sa Radničkim vijećem.

Članak 63.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, ravnatelj poslodavca donosi pojedinačne odluke o korištenju godišnjeg odmora za svakog radnika.

Temeljem pravovremenog zahtjeva radnika za korištenjem godišnjeg odmora, Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Članak 64.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

Članak 65.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

3. Dopusti

Članak 66.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva - 5 radnih dana,
- rođenje ili posvojenje djeteta – 5 radnih dana,
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, pastorka, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka – 5 radnih dana,
- smrti djeda ili bake, pradjeda, prabake, roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera i neformalnog životnog partnera, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji te osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati – 2 radna dana,
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana,
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana,
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan,
- dobrovoljno darivanje krvi i darivanje organa – 2 radna dana za svako darivanje,
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. – 3 radna dana,
- elementarne nepogode – 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti po osnovi kojih je stekao pravo na plaćeni dopust.

Članak 67.

Za potrebe usavršavanja ili obrazovanja za potrebe poslodavca, radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

- polaganje državnog ili stručnog ispita – 7 dana,
- polaganje specijalističkog ispita – 15 dana,
- polaganje ispita iz uže specijalizacije – 10 dana,
- obvezno kontinuirano usavršavanje radi stjecanja ili obnove odobrenja za samostalni rad – 7 dana godišnje,
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu – 10 dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ovim Pravilnikom o radu.

Članak 68.

Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 66. i 67. ovog Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti, radnik ne može ostvariti prava na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Odluku o odobravanju plaćenog ili neplaćenog dopusta i njegovom trajanju donosi ravnatelj na pisani i obrazloženi zahtjev radnika po prethodnom odobrenju neposrednog rukovoditelja radnika.

Članak 69.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima i drugim oblicima edukacije na koje je radnik upućen od poslodavca za potrebe poslodavca, organiziranog kod poslodavca ili izvan njega, smatra se vremenom provedenim na radu.

Poslodavac osigurava sredstva za edukaciju radnika na temelju usuglašenih potreba i interesa poslodavca i radnika te financijskih mogućnosti poslodavca.

Članak 70.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi – 5 dana,
- za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita – 10 dana,
- prisustvovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.) – 2 dana.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka mora biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine zbog privatnih potreba pod uvjetom da je takav dopust opravdan i dokazan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju i preko 30 dana samo u iznimnim slučajevima, ako odsustvo s rada ne šteti potrebama procesa rada.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa miruju.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Članak 71.

Radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je bio na radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 72.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka I. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VII. ZAŠTITA ZDRAVLJA, SIGURNOST NA RADU I ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 73.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Pri obavljanju poslova primjenjuju se osnovna pravila zaštite na radu, posebna pravila zaštite na radu i priznata pravila zaštite na radu.

Poslodavac je dužan primjenjivati pravila zaštite na radu na temelju općih načela zaštite, i to:

- izbjegavanje opasnosti i štetnosti,
- procjena opasnosti i štetnosti koje se ne mogu otkloniti primjenom pravila zaštite na radu, sprečavanje opasnosti i štetnosti na njihovom izvoru,
- zamjena opasnog neopasnim ili manje opasnim,
- davanjem prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim,
- planiranje zaštite na radu s ciljem međusobnog povezivanja tehnike, ustroja rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja okoliša na radno mjesto,
- prilagođavanje tehničkom napretku,

- prilagodba rada radnicima, naročito u svezi oblikovanja mjesta rada, izbora opreme i metode rada osobito u svrhu ublažavanja monotonog rada da bi se smanjio njihov štetni učinak na zdravlje radnika.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik poslodavca je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili posebnim aktom poslodavca utvrđene mjere.

Postupanje u suprotnosti s odredbama stavka 7. ovog članka smatra se težom povredom radne obveze.

Poslodavac je dužan osigurati radnike kod osiguravajućeg društva, ako radnike nije osiguralo nadležno državno tijelo.

Članak 74.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu uključujući mjere za sprečavanje rizika na radu.

Poslodavac je dužan procijeniti sve rizike u vezi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja radnika za rad na siguran način te skrbiti za potrebnu organizaciju i sredstva rada.

Poslodavac je dužan informirati radnike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobne zaštitne opreme te provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći te raditi na zaštiti nepušača.

Poslodavac je radnicima, koji su ju u obvezi koristiti sukladno propisima o zaštiti na radu, dužan osigurati osobnu radnu odjeću i obuću u periodičnim vremenskim razmacima, a najmanje svake dvije godine.

Pri uvođenju novih tehnologija poslodavac je obvezan informirati radnike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost te radni i životni okoliš.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad za osjetljivu skupinu radnika u skladu s posebnim propisima.

Članak 75.

Postojanje poslova s posebnim uvjetima rada kod poslodavca, odnosno popis poslova i radnih mjesta te posebnih uvjeta koje moraju ispunjavati radnici propisan je Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada, a određena prava radnika uređuju se posebnim aktom poslodavca.

Poslodavac će prije zasnivanja radnog odnosa sa radnikom za poslove s posebnim uvjetima rada, uputiti radnika na zdravstveni pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje

poslova s posebnim uvjetima rada.

Način, sadržaj i rokove provjere sposobnosti radnika za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada propisuje ministar nadležan za rad uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo.

Članak 76.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke o položenim stručnim ispitima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke o promjeni prezimena, točnu i ažuriranu adresu prebivališta/boravišta, broj djece i zdravstvenog osiguranja djece.

Radnik je dužan na zahtjev poslodavca predložiti originale isprava kojima dokazuje istinitost traženih podataka.

Neudovoljavanje zahtjevu poslodavca iz prethodnog stavka predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 77.

Podaci o radnicima prikupljaju se i obrađuju sa svrhom ostvarenja prava i obveza radnika iz radnog odnosa.

Radnik je obavezan izmijenjene podatke pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnik koji ne dostavi potrebne podatke snosi posljedice tog propusta.

Članak 78.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 79.

Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Plaću radnika čini osnovna, odnosno ugovorena plaća, dodaci te ostali primici.

Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 80.

Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta utvrđuju se prema važećim propisima koji reguliraju koeficijente i plaću te Kolektivnim ugovorom.

Članak 81.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana.

Članak 82.

Osnovna plaća radniku uvećat će se:

- | | |
|--|------|
| - za rad noću | 40% |
| - za prekovremeni rad | 50% |
| - za rad subotom | 25% |
| - za rad nedjeljom | 50% |
| - za rad u drugoj smjeni, ako radnik radi u smjenskom radu ili turnusu | 10%. |

Noćnim radom se u pravilu smatra rad u vremenu između 22:00 sata uvečer i 6:00 sati ujutro idućeg dana.

Zaposleniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

Ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, kao i na dan Uskrsa, ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se za 5 % ako zaposlenik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ.spec), 8 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.

Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po pisanom nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti ili težih uvjeta rada od poslova svog radnog mjesta, za vrijeme obavljanja poslova odsutnog radnika, za odrađene sate isplaćuje mu se plaća u visini plaće radnog mjesta kojeg obavlja po pisanom nalogu poslodavca.

Uvećanje plaće s osnova posebnih uvjeta rada, za dežurstvo, pripravnost i rad po pozivu utvrđuje se u skladu s važećim Kolektivnim ugovorom.

Članak 83.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za radnika.

Radniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno, noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, koji dežura ili je pripravan, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, ako je to za njega povoljnije.

Članak 84.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra.

Naknada troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla uređuje se odredbama važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 85.

Iznos dnevnice, terenskog dodatka i naknade za odvojeni život utvrđuje se u skladu s odredbama važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 86.

Pravo na jubilarnu nagradu radnici ostvaruju u skladu s odredbama važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada za ukupno navršenih 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina radnog staža u neprekinutom stažu u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

Članak 87.

Radnicima pripada otpremnina u skladu s važećim odredbama Zakona o radu i sukladno odredbama važećeg Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 88.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- ozljede na radu

poslodavac je obvezan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju

je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Članak 89.

Uvjeti za stjecanje prava na starosnu mirovinu utvrđeni su propisima o mirovinskom osiguranju i u slučaju ispunjenja tih uvjeta na radnika se ne primjenjuje članak 91. ovog Pravilnika.

Članak 90.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada ili je smrt nastala kao posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme trajanja radnog odnosa - u visini 3 (tri) proračunske osnovice i troškova pogreba;
- smrti radnika - u visini 2 (dvije) proračunske osnovice;
- smrti supružnika, izvanbračnog druga ili životnog partnera, djeteta roditelja - u visini jedne proračunske osnovice.

Članak 91.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana - jednom godišnje u visini jedne proračunske osnovice;
- nastanka invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini jedne proračunske osnovice;
- rođenja ili posvojenja svakog djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.

Nastanak invalidnosti zaposlenika, supružnika i malodobnog djeteta utvrđuje se dostavom konačnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Članak 92.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi za radnika, dijete ili supružnika, a troškovi nisu odobreni od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Članak 93.

Pored materijalnih prava propisanim odredbama ovog Pravilnika radnici imaju i ostala materijalna prava utvrđena Kolektivnim ugovorom.

Osim materijalnih prava iz stavka 1. ovog članka radnici mogu ostvariti uz plaću i ostale dodatke i nagrade u novcu ili naturi, ako poslodavac ima za tu svrhu osigurane izvore sredstava i ako uspješnost poslovanja to dopušta.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 94.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu dok radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 95.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s tim da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 96.

Radnik ne smije bez posebnog odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Obavljanjem poslova iz stavka 1. ovog članka smatra se svaka radnja koju radnik učini za vanjskog naručitelja koja je na bilo koji način povezana s djelatnošću poslodavca.

Obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka postoji i onda kad poslodavac i radnik nisu u ugovoru o radu posebno uglavili zabranu natjecanja radnika s poslodavcem.

Za dokazano natjecanje radnik odgovara u skladu s odredbama zakona, a natjecanje se smatra i naročito teškom povredom radne obveze zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć pa je opravdan razlog za izvanredni otkaz Ugovora o radu.

Članak 97.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog članka ovog Pravilnika, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se ugovor ima smatrati sklopljenim za

račun poslodavca, odnosno da radnik preda poslodavcu zaradu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Članak 98.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 99.

Radnik je dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu poslodavcu ili trećoj osobi u bilo kojem obliku.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, obvezan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika poslodavca uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 100.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, odnosno procjenom vrijednosti oštećenih stvari od strane povjerenstva kojeg odredi ravnatelj, od kojih barem jedan od članova mora obavezno biti ekonomske struke.

Članak 101.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac obvezan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 102.

Radnik se može djelomice ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno ili iz krajnje nepažnje, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod poslodavca i sredstvima rada poslodavca ili
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila ili
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

Članak 103.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim načelima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Članak 104.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju zastara potraživanja za naknadu štete nastupa za pet godina od dana kada je šteta učinjena.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 105.

Ugovor o radu prestaje na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, i to u slijedećim slučajevima:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 106.

Ako ugovor o radu prestaje sporazumom radnika i poslodavca mora biti sačinjen u pisanom obliku, te ga potpisuju ravnatelj i radnik.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i poslodavac.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 107.

Otkaz ugovora o radu može biti redovni ili izvanredni.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik zbog razloga i na način utvrđen Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz prethodnog stavka ovog članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Članak 108.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći razloge za to.

Članak 109.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni rok, ako za to ima opravdan razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljenja na probnom radu).

4. Postupak prije otkazivanja

Članak 110.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 111.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije nego otkaže određeni ugovor o radu, poslodavac je dužan savjetovati se s Radničkim vijećem na način propisan Zakonom o radu.

5. Oblik i obrazloženje otkaza

Članak 112.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

6. Otkazni rok

Članak 113.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o

radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora te plaćenog dopusta.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok iznosi:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 6. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 8. i 9. ovoga članka.

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 114.

Odredbe ovoga Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka I. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 115.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

7. Otpremnina

Članak 116.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika ili ako radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Ako Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Iznimno od odredbi prethodnog stavka ovoga članka, radniku s 30 i više godina staža kod poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

XIII. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA I MJERE POSLODAVCA

1. Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 117.

Ovim odredbama utvrđuju se povrede obveza iz radnog odnosa, osobe ovlaštene za donošenje odluka, postupak, mjere i materijalna odgovornost za povredu radnih obveza radnika.

Ovim odredbama se ne isključuje pravo na naknadu štete na koju poslodavac ima pravo temeljem odredbi Zakona, a koju radnik prouzrokuje namjerno ili iz krajnje nepažnje.

1.1. Povrede radne obveze

Članak 118.

Povrede radnih obveze iz radnog odnosa su osobito:

1. neopravdano kašnjenje na posao te napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena suprotno odredbama ovog Pravilnika;
2. neuredno držanje dokumenata, materijala i proizvoda ili nepravilno održavanje sredstava za rad koje nije imalo štetne posljedice;
3. nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja ako nisu nastupile ili nisu mogle nastupiti štetne posljedice;
4. neopravdano propuštanje obavještanja neposrednog rukovoditelja o razlozima spriječenosti za rad;
5. ometanje rada ostalih radnika razgovorima, galamom, svađama i sličnim neprilagođenim ponašanjem za vrijeme rada, ako nisu nastale štetne posljedice;
6. nagovaranje i poticanje drugih radnika na nered i nerad ili drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu;
7. neizvršavanje, te nesavjesno, nestručno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje radnih obveza i radnih naloga;
8. učestalo kašnjenje na posao, raniji odlazak s posla ili samovoljno napuštanje posla;
9. nezakonito raspolaganje sredstvima, te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad;
10. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari;
11. povreda propisa i nepoduzimanje mjera za zaštitu radnika, zaštitu sredstava rada i radne okoline;
12. povreda propisa i mjera zaštite na radu;
13. izrazito i stalno ometanje drugih radnika u procesu rada;
14. dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga za vrijeme rada;
15. odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži ovlaštena osoba poslodavca;
16. izazivanje tučnjave na radnom mjestu ili nemarno ponašanje prema drugim radnicima, strankama, pacijentima ili ostalim građanima koji na bilo koji način dolaze u kontakt s Domom zdravlja Zagreb - Zapad;
17. neovlašteno izdavanje radnih naloga;
18. neizvršavanje zakonskih ili ugovornih obveza zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
19. zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem vidu i bilo na koji način u svezi s radom, za sebe ili drugog;
20. obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena na radnom mjestu;
21. neovlašteno otuđenje ili gubitak sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta;
22. netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za svoj ili tuđi račun pribavi materijalna korist;
23. obavljanje poslova za drugog poslodavca bez prethodne suglasnosti ravnatelja;
24. odbijanje da se u prekovremenom radu obavi posao u slučajevima predviđenim Zakonom i ovim Pravilnikom;
25. zloupotreba korištenja privremene nesposobnosti za rad;
26. iznošenje netočnih izvješća ili podataka o radu Doma zdravlja Zagreb - Zapad ako su zbog toga nastupile ili mogle nastupiti štetne posljedice za poslodavca;
27. povreda radne obveze zbog koje je došlo do neizvršavanja obveza prema državnim tijelima i ustanovama;
28. prikrivanje izvršene teže povrede radne obveze;
29. svaka radnja ili propuštanje radnje koje ima obilježje kaznenog djela ili prekršaja;
30. diskriminacija, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje;

31. povreda tajnosti postupka za zaštitu dostojanstva radnika;
32. neautorizirani pristup informatičkoj i komunikacijskoj infrastrukturi;
33. drsko, nekulturno ili bezobzirno ponašanje prema drugim radnicima, korisnicima usluga, predstavnicima ustanova ili drugih poslovnih subjekata;
34. samovlasno premještanje osnovnih sredstava i opreme bez odgovarajućih računovodstvenih dokumenata;
35. bezrazložno odbijanje upisa pacijenata u tim koji nema barem minimalan broj osiguranika propisan aktima HZZO-a;
36. lažno prikazivanje osobnih podataka te neprijavljivanje nadležnim službama poslodavca promjene osobnih podataka;
37. neuredno vođenje medicinske dokumentacije;
38. druge povrede koje poslodavac ocijeni osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa.

Svaka od navedenih povreda iz stavka 1. ovog članka može biti i osobito teška povreda iz radnog odnosa u ovisnosti od okolnosti pod kojima je učinjena, kao i svaka druga radnja ili propuštanje radnika koja u danim okolnostima šteti poslovnom interesu i ugledu poslodavca ili je ta radnja prouzrokovala veću materijalnu štetu.

Pri ocjeni težine povrede radne obveze, poslodavac će razmotriti radne sposobnosti i dosadašnji rad radnika.

1.2. Teže povrede radne obveze

Članak 119.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Kao osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa odnosno osobito važna činjenica zbog koje će poslodavac izvanredno otkazati ugovor o radu smatra se osobito:

1. neopravdan izostanak s posla 5 radnih dana uzastopno,
2. neproduženje odobrenja za samostalan rad (licence) ili neposjedovanje odobrenja za samostalan rad (licence) - kad je takvo odobrenje uvjet za samostalan rad,
3. nemarno obavljanje poslova zbog čega je smanjen broj osiguranika u skrbi ispod propisanog minimuma po timu,
4. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene propisima, općim aktom poslodavca ili odlukom ravnatelja,
5. drugi razlozi za izvanrednim otkazivanjem ugovora o radu predviđeni odredbama ovog Pravilnika.

2. Mjere poslodavca

Članak 120.

Zbog počinjenih povreda radne obveze radniku se može izreći jedna, ovim Pravilnikom predviđena mjera:

- pisano upozorenje o obvezama iz radnog odnosa, sukladno Zakonu o radu;
- redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Vrsta mjere koja se za povredu radne obveze primjenjuje ovisi o učestalosti i intenzitetu počinjene povrede radne obveze i o nastaloj šteti.

Članak 121.

Redovitom otkazivanju ugovora o radu uvjetovanog radnikovim skrivljenim ponašanjem mora prethoditi pisano upozorenje ravnatelja na obveze iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

3. Utvrđivanje odgovornosti i postupak primjene mjera

Članak 122.

Nije povreda radne obveze ona povreda koja je učinjena od radnika koji se nalazio pod djelovanjem fizičke sile izazvane prirodnim snagama, ili upotrijebljene od druge osobe, uslijed čega radnik prema kojem je djelovala upotrijebljena sila bio potpuno u nemogućnosti donijeti odluku o radnji koja ima obilježja povrede radne obveze.

Radnik nije odgovoran za povredu radne obveze učinjene u nužnoj obrani ili krajnjoj nuždi.

Radnik je odgovoran za povredu radne obveze nezavisno od njegove odgovornosti za kazneno djelo ili prekršaj, ako je ta radnja ujedno i povreda radne obveze.

Članak 123.

O odgovornosti radnika za povredu radne obveze odlučuje ravnatelj.

Radnik može koristiti svoje pravo na ulaganje zahtjeva za zaštitu prava kod redovitog i izvanrednog otkazivanja ugovora o radu sukladno odredbama Zakona o radu.

Radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti, ugovor o radu može se otkazati samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

4. Odnos prema imovini

Članak 124.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu poslodavca.

Iz poslovnih prostorija se ne smiju iznositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, obrasci i slično, bez odobrenja ravnatelja ili osobe koju on ovlasti.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 125.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku u pisanom obliku.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi u prvom stupnju ravnatelj ili od njega ovlašteni radnik, ako zakonom ili drugim propisom za donošenje pojedinih odluka nisu ovlaštene druge osobe odnosno organi.

Članak 126.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđena njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Članak 127.

Dostavljanje odluka, obavijesti, potvrda, isprava i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se:

1. neposrednom predajom radniku u kom slučaju potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač,
2. putem elektroničke pošte (mailom) odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio,
3. putem preporučene pošte, na adresu prebivališta/boravišta koju je radnik prijavio poslodavcu.

U slučaju neuspjele dostave sukladno odredbama stavka 1. ovog članka, pismeno će se pokušati još jednom dostaviti na adresu prebivališta/boravišta koju je radnik prijavio poslodavcu.

U slučaju neuspjele dostave sukladno odredbi stavka 2. ovog članka, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnim pločama poslodavca, posebno na oglasnoj ploči organizacijske jedinice u kojoj radnik radi (u radnim prostorijama u kojima radnik obavlja posao).

Protekom roka od 3 dana od isticanja pismena iz stavka 1. ovog članka na oglasnim pločama iz stavka 3. ovog članka smatra se da je dostava uredno izvršena.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 128.

Radnici Doma zdravlja Zagreb - Zapad imaju pravo sudjelovati u odlučivanju u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom i

Kolektivnim ugovorom.

Radnici imaju pravo utemeljiti Radničko vijeće i suodlučivati kod poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora.

Prava i ovlasti radnika i poslodavca u postupku suodlučivanja mogu se urediti pisanim Sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i ravnatelja.

Na obvezu obavješćivanja, savjetovanja prije donošenja odluka i suodlučivanja sa Radničkim vijećem primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

XVI. POSLOVNA I PROFESIONALNA TAJNA

Članak 129.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa u Domu zdravlja Zagreb - Zapad i po njegovom prestanku čuvati sve podatke koji se smatraju poslovnom tajnom Doma zdravlja Zagreb - Zapad kao i sve podatke koji se smatraju profesionalnom tajnom, sukladno odredbama Statuta Doma zdravlja Zagreb - Zapad.

Povreda obveze čuvanja poslovne i profesionalne tajne opravdani je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane poslodavca uz obvezu radnika da naknadi štetu koju je takvim postupanjem uzrokovao.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 130.

U ugovoru o radu radnika koji se sklapa s poslodavcem može se kod pojedinih prava pozvati na odredbe ovog Pravilnika i Kolektivnog ugovora ako ta prava nisu uređena ugovorom o radu.

Članak 131.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona, Kolektivnih ugovora i ugovora o radu, kao i drugi opći akti Doma zdravlja Zagreb - Zapad.

Članak 132.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način kako je to Zakonom propisano za njegovo donošenje.

Članak 133.

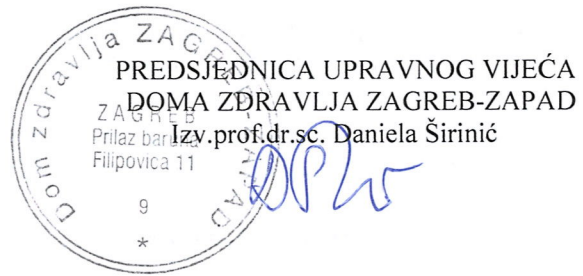
Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu Doma zdravlja Zagreb - Zapad od 27. siječnja 2015. godine sa svim njegovim izmjenama i dopunama.

Članak 134.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Doma zdravlja Zagreb - Zapad, a stupa na snagu

osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči.

KLASA: 030-01/25-01/1228
URBROJ: 251-756-02-25-1
Zagreb, 19. prosinca 2025. godine



Dom zdravlja Zagreb – Zapad je dana 15.12. 2025. godine, sukladno odredbi članka 27. Zakona o radu, proveo savjetovanje s predstavnicima sindikata koji imaju ovlasti Radničkog vijeća u svezi donošenja ovoga Pravilnika o radu, te su isti nakon provedenog savjetovanja dali pozitivno mišljenje na tekst istoga.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči dana 19.12. 2025. godine, te stupa na snagu dana 28.12. 2025. godine.

ZAPAD:

